

MATERIA	:	DESPIDO	INJUSTIFICADO	Y	COBRO	DE
PRESTACIONES						
DEMANDANTE	:	MARÍA PAZ MORALES MELLA				
DEMANDADO	:	SEREMI DE SALUD REGIÓN METROPOLITANA				
RIT	:	O-1733-2023				
RUC	:	23-4-0466915-K				

Santiago, veintinueve de agosto de dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO. PARTES LITIGANTES Y MATERIA.

Que ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto audiencia de juicio oral en los autos R.I.T. O-1733-2023, por despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones, solicitado en procedimiento de aplicación general.

La demanda fue interpuesta por **María Paz Morales Mella**, fonoaudióloga, cédula de identidad N°18.825.245-1, domiciliada en Gamero N°1541, departamento N°1004, comuna de Independencia, ciudad de Santiago; en contra de **Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región Metropolitana - Subsecretaría de Salud Pública**, RUT N°61.601.000-K, representado para estos efectos por don Benjamín Gonzalo Soto Brandt, en su calidad de Secretario Regional Ministerial de Salud de la Región Metropolitana, chileno, cédula de identidad número 13.496.038-8, domiciliados para estos efectos en Padre Miguel de Olivares N°1229, comuna y ciudad de Santiago.

SEGUNDO. SÍNTESIS ALEGACIONES DEL DEMANDANTE.

Sostuvo fue contratada como fonoaudióloga en relación a la trazabilidad de la pandemia.

Mientras desempeñaba sus labores en la residencia sanitaria Casa Maipo, la jefatura a la que estaba bajo dependía de la enfermera a cargo de dicho establecimiento, cuyo nombre era Tamara Cocio. Durante su tiempo en el Centro de Trazabilidad, las directrices eran emitidas principalmente por la encargada de ese centro, Michelle Rubio, aunque en los últimos meses esta responsabilidad recayó en Camilo Moya. Posteriormente, la supervisión directa estaba a cargo del coordinador o coordinadora de equipo, un puesto que varió en diferentes ocasiones durante su tiempo en el servicio.



Inicialmente, ejerció esta función Daniela Jiménez, seguida por Fernanda Correa, Eduardo Ortega y finalmente, Sebastián Bravo.

Su horario laboral durante su empleo en la Residencia Sanitaria consistía en un sistema de turnos rotativos de 12 horas, tanto diurno (de 8:00 a 20:00 horas) como nocturno (de 20:00 a 8:00 horas), seguidos de 48 horas continuas de descanso. Durante su tiempo en el Centro de Trazabilidad, trabajaba en horarios de 08:30 a 18:30 horas, con turnos de dos días laborales seguidos de dos días libres, independientemente de si eran días hábiles o festivos. En noviembre de 2021, su horario cambió a un rango de 08:30 a 20:30 horas, manteniendo el mismo sistema de turnos. Finalmente, en las últimas dos semanas laborales, el horario se ajustó para ser de lunes a viernes, de 08:30 a 17:30 horas. Es importante señalar que estos cambios no fueron acompañados por anexos contractuales ni ajustes salariales acordes a las horas trabajadas.

En febrero de 2021, sin que hubiera un cambio formal en su contrato, asumió nuevas responsabilidades como Supervisora, tal como se refleja en un Anexo de Contrato de Trabajo emitido en noviembre de 2021. En este rol, sus tareas abarcaban supervisar el proceso de investigación, brindar respuestas a consultas, resolver problemas y capacitar al equipo que tenía a su cargo. Además de estas responsabilidades, llevaba un registro de la asistencia y horarios del personal, se esforzaba por garantizar el buen desempeño del equipo y evaluaba los flujos de trabajo y protocolos existentes.

En octubre de 2022, sin la formalización de un anexo contractual, Sebastián Bravo le comunicó un nuevo cambio en sus funciones, pasando de su rol de Supervisora a trabajar nuevamente en el área de Trazabilidad.

El inicio de su labor se dio en la Residencia Sanitaria Casa Maipo, ubicada en Camino al Volcán N°9660, El Manzano, en la comuna de San José de Maipo. Luego, desde agosto de 2020 hasta enero de 2021, trabajó en las instalaciones del Centro de Trazabilidad localizado en Rodrigo de Araya #1263, en la comuna de Macul. Finalmente, desempeñó sus funciones en



el Centro de Trazabilidad Los Héroes, situado en Avenida Manuel Rodríguez Sur #21, en Santiago Centro.

En relación a sus días de feriado legal, quedaron pendientes 20 días, lo que se traduce en una compensación de \$1.006.900. Para fines establecidos en el Artículo 172 del Código del Trabajo, su remuneración correspondía a la suma de \$1.510.340.

A lo largo de su empleo, la relación con su ex empleador se mantuvo en buenos términos, aunque siempre estuvo caracterizada por una carga de trabajo considerable que, debido a su destacado desempeño, resultó en su ascenso después de seis meses de servicio.

No obstante, hubo dos situaciones destacables que involucraron incumplimientos por parte de la SEREMI en relación al pago de su remuneración. En primer lugar, durante su tiempo en la Residencia Sanitaria "Casa Maipo", el 1° de julio de 2020, realizaron un turno de 24 horas que nunca fue compensado económicamente. Esta situación fue planteada en varias ocasiones durante el transcurso de su empleo ante diferentes unidades del servicio, incluyendo el equipo de Recursos Humanos del Centro de Trazabilidad, la SEREMI Central e incluso el Ministerio de Salud (MINSAL).

La única respuesta definitiva que recibieron de su ex empleador fue proporcionada por Adelina Villalón, funcionaria de la Unidad de Remuneraciones de la SEREMI de Salud de la Región Metropolitana, a través de un correo electrónico fechado el 2 de junio de 2022, en el que indicaba que el departamento de Remuneraciones había remitido los detalles de las horas extras al Departamento de Finanzas de la SEREMI, a la espera de la aprobación para el pago. No obstante, el tiempo continuó avanzando sin obtener respuesta ni pago alguno. Ante esta situación, presentaron una denuncia ante la Contraloría General de la República el 7 de junio de 2022. En respuesta, el organismo emitió el Oficio W018048 de 2022, señalando que se había enviado una copia de la queja a las autoridades pertinentes para obtener una respuesta. Sin embargo, dicha respuesta no se materializó, y hasta la fecha de presentación de esta demanda, no han recibido ningún pago.



De acuerdo con el Artículo 32 del Código del Trabajo, el monto adeudado es de \$75.517.

En segundo lugar, en noviembre de 2021, se efectuó un descuento injustificado en sus remuneraciones bajo la categoría "ART. 144 DÍAS", ascendiendo a \$100.690. En respuesta a esta irregularidad, presentaron también una queja ante la Contraloría General de la República, que a través del Oficio N°E236378 de 2022, indicó que remitirían los detalles a las autoridades competentes para obtener una respuesta y una posible solución. Sin embargo, hasta la fecha de presentación de esta demanda, ni la respuesta ni el reembolso se han materializado.

El día 30 de diciembre de 2022, acudió normalmente a su jornada laboral; sin embargo, al día siguiente, en la madrugada del 31 de diciembre de 2022, recibió por vía electrónica su carta de despido. En relación al finiquito, fue recién el 7 de marzo de 2023, después de transcurridos 55 días hábiles desde la fecha en que se efectuó su despido, que de manera completamente informal y en respuesta a su solicitud, le fue proporcionada una copia del correspondiente finiquito. Lamentablemente, debido a la negligencia de su ex empleador, este documento aún no ha sido firmado ante notario ni se han realizado los pagos correspondientes a las prestaciones adeudadas. Ante este panorama y considerando el tiempo transcurrido desde su desvinculación de la SEREMI, decidió proceder con la presentación de la acción judicial.

En este contexto, resulta evidentemente claro que su despido carece de fundamentación y es completamente injustificado. Esto se debe a que los motivos alegados no respaldan la causal de despido. De hecho, la continuidad de su contrato estaba supeditada a la "implementación de la estrategia de residencias sanitarias durante la alerta sanitaria", ambas condiciones que aún estaban vigentes en el momento de su despido.

El ordenamiento jurídico laboral establece el Principio de Estabilidad en el Empleo, donde la terminación del vínculo laboral por parte del empleador debe cumplir ciertos requisitos, como invocar causales definidas en el Código del Trabajo (artículos 159, 160 y 161), y entregar una carta de



despido fundamentada con hechos específicos al menos 30 días antes del despido (artículo 162 inciso 4).

Este principio protege la continuidad laboral y busca contrarrestar el desequilibrio entre empleador y trabajador. El empleador debe alegar una causal legal para finalizar el contrato. Si esto no ocurre, el despido carece de justificación legal y fáctica, lo que implica que sea considerado como injustificado, indebido o improcedente, requiriendo el pago de indemnizaciones para mantener la estabilidad económica del trabajador.

En relación a la causal por conclusión de trabajo o servicio La causal de término de contrato por obra o faena está contenida en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo. El artículo 163 inciso 3° establece una indemnización especial por esta causal, equivalente a dos días y medio de remuneración por mes trabajado y fracción superior a quince días. Dicha indemnización aún no ha sido recibida debido a la falta de pago del finiquito por parte del empleador.

En este caso, la relación laboral debió durar hasta el 31 de marzo de 2023 según el Anexo del Contrato de Trabajo, lo que implicaría el pago de indemnización por lucro cesante para los meses de enero, febrero y marzo de 2023, ascendiendo a \$4.531.020. La terminación injustificada de un contrato por obra o faena produce daño en las futuras ganancias del trabajador (lucro cesante). Esto debe indemnizarse. La Corte Suprema ha establecido que el empleador debe compensar al trabajador por las ganancias perdidas debido al incumplimiento contractual.

En cuanto al despido injustificado y recargo a las indemnizaciones, el legislador permite aplicar un recargo al pago de indemnizaciones por años de servicio en casos de término de relación laboral sin justificación. La causal de conclusión de trabajo o servicio implica un recargo del 50% del total de la indemnización.

En este contexto, el despido es injustificado al no cumplir con la causal legal y el contrato. Las normas laborales deben ser interpretadas en función de los principios de la disciplina, y en este caso, la objetividad



de la causal responde al principio de estabilidad en el empleo.

Ahora, al analizar el caso y considerando la lectura detallada de la carta de despido, no se perciben elementos que justifiquen la terminación de su contrato. Efectivamente, es evidente que la vigencia de su contrato de trabajo, según lo acordado en el anexo firmado el 1° de agosto de 2020, dependía de dos condiciones: 1) la implementación de la estrategia de residencias sanitarias, y 2) la vigencia de la alerta sanitaria. Ambas condiciones debían cumplirse de manera simultánea para determinar la duración del contrato y su conclusión.

Sin embargo, en lo que respecta al primer punto, se puede apreciar en una captura de pantalla tomada el 8 de marzo de 2023 de la página <https://saludresponde.minsal.cl/preguntas-frecuentes-tta-residenciasanitaria/> que al 12 de enero de 2023, es decir, después de su despido, la estrategia de residencias sanitarias se encontraba en plena vigencia. Por otro lado, en cuanto al segundo punto, el Decreto N° 91 del Ministerio de Salud, emitido el 31 de diciembre de 2022, prorroga el estado de alerta sanitaria hasta el 31 de marzo de 2023, también después de su despido. Por lo tanto, las condiciones alegadas en la carta de despido carecen de validez, lo que convierte al despido en completamente injustificado, de acuerdo a los términos presentados en dicha carta.

En relación a la sanción de no alegar hechos nuevos, el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo establece que en juicios de despido, al demandado le corresponde rendir prueba en primer lugar y acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación de despido. El demandado no puede presentar hechos nuevos en el juicio como justificación del cese laboral.

Por tanto, en virtud de lo expuesto, la demandada no puede alegar hechos distintos a los mencionados en la carta de despido, los cuales fueron detallados previamente en esta demanda. Esto se alinea con la afirmación de Thayer y Novoa en su "Manual de derecho del trabajo" en su tomo IV, donde



establecen que la prueba debe basarse en los hechos explicitados en la carta de aviso de despido.

En cuanto a las prestaciones adeudadas, de acuerdo con lo expuesto a lo largo de esta presentación, la demandada le debe las siguientes sumas:

1. Indemnización por falta de aviso previo: \$1.510.340.
2. Indemnización especial según artículo 163 inciso 3° y lucro cesante: \$3.775.875.
3. Compensación por feriado legal: \$1.006.900.
4. Pago por turno de 24 horas no remunerado: \$75.517.
5. Devolución por descuento improcedente: \$100.690.

En total, la cuantía de la presente demanda es de \$11.000.342.

En caso de considerarse improcedente la indemnización del artículo 163, solicito en subsidio que se aplique la indemnización establecida en el artículo 168 del Código del Trabajo. En este escenario, la demandada me debería las siguientes sumas:

1. Indemnización por falta de aviso previo: \$1.510.340.
2. Indemnización por años de servicio: \$4.531.020.
3. Recargo del 50% por despido injustificado: \$2.265.510.
4. Compensación por feriado legal: \$1.006.900.
5. Pago por turno de 24 horas no remunerado: \$75.517.
6. Devolución por descuento improcedente: \$100.690.

En total, la cuantía de la demanda en este caso subsidiario es de \$9.489.977.

TERCERO. SINTESIS ALEGACIONES DE LA DEMANDADA.

Que solicitó el rechazo total y absoluto de la acción interpuesta, debido a que carece de sustento tanto en términos fácticos como jurídicos.

Tal como la parte demandante ha indicado, el contrato de trabajo fue finalizado por la causal establecida en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, que se refiere al *"término del trabajo o servicio que dio origen al contrato"*. Esto se basó en la época del despido, cuando se proyectaba una cantidad menor de contagios, lo que llevó a la decisión de cerrar y desvincular a los empleados que prestaban servicios en la estrategia de trazabilidad y fiscalización en el Aeropuerto Internacional Arturo Merino Benítez, incluyendo



a la demandante. Esto se realizó con el objetivo de utilizar los recursos humanos, técnicos y económicos de manera más eficiente y efectiva para abordar la situación sanitaria.

Cabe destacar que este contrato se enmarca en una convención por obra o faena, criterio establecido en el Dictamen N°E127446N21 de la Contraloría General de la República del 6 de agosto de 2021. Esta interpretación también fue respaldada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Arica y Parinacota en una sentencia de recurso de nulidad (causa Rol 34-2021) emitida el 14 de abril de 2021, la cual fue confirmada y ratificada por la Corte Suprema en su fallo de rechazo de recurso de unificación del 19 de octubre de 2021 (rol 32.748-2021).

Por lo tanto, concluye que el despido se encuentra debidamente justificado y que se cumplieron todas las formalidades requeridas. En este sentido, se solicita el rechazo de la denuncia presentada, con condena en costas.

Respecto al fondo del asunto presentado ante el tribunal, controvierte expresamente y en forma formal todos los hechos expuestos en la demanda, excepto aquellos que se reconozcan de manera expresa en el presente escrito de contestación.

Específicamente, refuta los siguientes puntos:

1. La posibilidad de calificar el despido de la demandante como injustificado.
2. La procedencia del pago de indemnización por aviso previo y lucro cesante, argumentando que el despido se justificó por el término de la obra o faena.
3. La viabilidad de reajustar algún monto.

En relación a los antecedentes de la relación laboral, se establece que las partes suscribieron un contrato de trabajo por Alerta Sanitaria el 1° de julio de 2020, el cual estaba vigente mientras se implementara la Estrategia de Alerta Sanitaria. La demandante desempeñó labores relacionadas con la estrategia de aduanas y barreras sanitarias en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez. Se acordó una jornada laboral con turnos rotativos de 12 horas diarias, tanto diurnos como nocturnos, con descansos continuos de 48 horas.



En lo que respecta a la incompatibilidad entre las indemnizaciones solicitadas, se argumenta que en un contrato de trabajo por prestación de obra o servicio finalizado según el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, solo procede la indemnización contemplada en el artículo 163 inciso 3 del mismo código. Por lo tanto, se alega que las indemnizaciones reclamadas en la demanda no tienen fundamento legal.

Finalmente, subraya la incompatibilidad entre el lucro cesante y la indemnización sustitutiva del aviso previo, tal como lo dispone el artículo 176 del Código del Trabajo, y cita jurisprudencia que respalda esta postura.

Argumenta la improcedencia de las prestaciones reclamadas en los siguientes términos:

a) Respecto al pago de la indemnización por concepto de aviso previo, se establece que la indemnización sustitutiva de aviso previo no procede, ya que el contrato de trabajo de la demandante finalizó sin derecho a indemnización alguna, debido a la causal establecida en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo.

b) En relación al lucro cesante reclamado, se argumenta que su solicitud debe ser rechazada. En primer lugar, se enfatiza que el contrato de trabajo terminó debido a una causal que no otorga derecho a indemnización, excepto la indemnización del artículo 163 inciso 3 del Código del Trabajo. En segundo lugar, se sostiene que la solicitud de lucro cesante se basa en antecedentes que no se ajustan a la realidad del contrato ni a lo establecido para su vigencia.

Se menciona que la duración de las estrategias de trazabilidad y fiscalización de viajeros está sujeta a la discreción administrativa de la autoridad sanitaria y no está vinculada al periodo de vigencia del estado de Alerta Sanitaria. Se destaca que el término de estas estrategias corresponde a una facultad discrecional de la autoridad sanitaria, la cual puede extenderse de forma transitoria según criterios de conveniencia y mérito.

En este sentido, se hace hincapié en que los contratos de la demandante estaban sujetos únicamente al término de las estrategias de trazabilidad y fiscalización de viajeros, no al periodo de vigencia del estado de Alerta Sanitaria. Se



subraya que esta extensión no se vincula con el periodo de Alerta Sanitaria, sino que se rige por lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario.

Se menciona que tanto la jurisprudencia administrativa como fallos judiciales respaldan la interpretación de que los contratos de la demandante no comparten la naturaleza de contratos a plazo fijo, sino que son convenciones por obra o faena, lo cual se alinea con la causal de cese invocada por la Secretaría Regional Ministerial de Salud Metropolitana. Por lo tanto, se concluye que dichos contratos no cumplen con los requisitos para ser considerados contratos regidos por el Código Sanitario.

CUARTO. ACTUACIONES REALIZADAS EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA.

Que, una vez terminada la etapa de discusión, se llamó a las partes a una conciliación, la que se tuvo por fracasada, fijándose los siguientes hechos como no controvertidos:

1) Existencia relación laboral entre las partes, con fecha de inicio el 01 de julio del año 2020 y de término el 01 de enero de 2023, cuya vigencia, según anexo de contrato era "mientras se encuentre en implementación la estrategia de residencias sanitarias durante la alerta sanitaria."

2) Que la demandada puso término al contrato de trabajo de la demandante, por la causal del artículo 159 N°5 Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

3) Que la remuneración mensual de la demandante ascendía a \$1.510.340.-

Posteriormente se fijaron como hechos controvertidos:

1) Términos y alcances del contrato de trabajo de la demandante, jornada laboral pactada, funciones desempeñadas.

2) Efectividad de haber acaecido los hechos invocados en la carta de despido y cumplimiento formalidades legales al efecto.

3) Prestaciones adeudadas a la demandante al término de los servicios referida a feriado legal; turno de 24 horas realizado el 01 de julio de 2020; devolución de descuento improcedente en noviembre de 2021, por \$100.690- Procedencia de tales cobros.



4) Procedencia del lucro cesante reclamado. Pormenores.

QUINTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DEMANDANTE. Que, para acreditar sus asertos, en la audiencia de juicio respectiva y en mérito de la interlocutoria de prueba dictada, el actor procedió a rendirla en los siguientes términos:

I.- Documental. Se incorporaron los siguientes documentos.

1. Copia de carta de Aviso de Despido entregada por la demandada, con fecha 30 de diciembre de 2022.

2. Copia de Contrato de Trabajo suscrito con la demandada con fecha 01 de julio de 2020.

3. Copia de anexo de contrato de trabajo suscrito con la demandada con fecha 01 de agosto de 2020.

4. Documento de atención de reclamos funcionarios obtenido de la CGR, correspondiente al reclamo n° R003762/2022, junto a documentos relacionados al reclamo, liquidación de diciembre de 2021, correo electrónico a Fernanda Correa Díaz y tabla enviada a la demandante por Ignacio Méndez, encargado de Recursos Humanos de Trazabilidad.

5. Documento emitido por la Contraloría General de la República REF. N° R3.762/22, con fecha 19 de julio de 2022.

6. Documento emitido por la Contraloría General de la República REF.: N° W018048/2022, con fecha 15 de junio de 2022.

7. Set 9 correos enviados por la demandante con el personal de RR.HH. de la SEREMI, con sus respectivas respuestas, durante el periodo entre el 20 de octubre de 2020 y 22 de noviembre 2023, respecto del turno extra y el descuento cuyo pago se demanda, junto a denuncia en línea realizada por el reclamo discutido en capturas.

8. Fotografía de libro de asistencia de la demandante en residencia sanitaria Casa Maipo correspondiente a junio de 2020.

9. Captura de pantalla de página web de Ministerio de Salud titulado "Preguntas frecuentes TTA residencia Sanitaria", de fecha 12 de enero de 2023, junto a impresión de página web con fecha 19 de abril de 2023.



10. Publicaciones en el diario oficial de fechas 31 de diciembre de 2022 y 23 de marzo de 2023, correspondientes a los decretos n°91 del 28 de diciembre de 2022 y n°10 del 15 de marzo de 2023, ambos del Ministerio de Salud y que prorrogan vigencia del decreto n°4 de 2020.

11. Liquidación de remuneración de la demandante correspondiente a julio de 2020.

12. Dos capturas de pantalla de conversación de Whatsapp con Tamara Cossio, enfermera a cargo de residencia Casa Maipo de fechas 22 y 23 de julio de 2020.

13. Decreto N°4 del Ministerio de Salud de fecha 8 de febrero de 2020 decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional por brote del nuevo coronavirus.

II. Confesional. Se solicitó hacer efectivo el apercibimiento legal del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

III. Testimonial. Previo juramente de rigor prestaron declaración Luis Exequiel Mondaca Bonilla, y Nicole Andrea Garrido Vásquez.

IV. Oficios. Se incorporó oficio de:
Contraloría General de la República.
Ministerio de Salud.

V. Exhibición de documentos. Se solicitó exhibir:

1. Contratos de trabajo y anexos de contrato suscritos con la demandante.

2. Libro de asistencia correspondiente a la residencia sanitaria Casa Maipo correspondiente a la trabajadora en el mes de julio de 2023.

3. Liquidaciones de remuneración de la trabajadora correspondientes a los meses de julio de 2020 y noviembre de 2021.

4. Comprobantes de uso de feriado legal de la trabajadora demandante respecto de toda la relación laboral.

Se tiene por cumplido la exhibición respecto del documento N°1 y N°2, en cuanto al documento N°3 y N°4 se tiene por no cumplida la exhibición.

SEXTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DEMANDADA.



Que por su parte, en la oportunidad pertinente, la demandada rindió la siguiente prueba.

I. Prueba documental. Se incorporó prueba documental.

1. Contrato de trabajo de 1° de julio de 2020 y sus anexos.

2. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de 30 de diciembre de 2022.

3. Comprobante de ingreso de carta de despido a la Dirección del Trabajo.

4. Resolución exenta N°1788 de 30 de diciembre de 2022 que dispone el término de contrato de trabajo de la actora.

5. Ordinario A15/N°4620 de 28 de septiembre de 2022 que informa sobre orientaciones técnicas para la adaptación de la estrategia de control de la pandemia por SARS-Cov-2 para el escenario de apertura.

6. Publicación en el Diario Oficial de fecha 4 de noviembre de 2022 de la Resolución Exenta N°680 de 20 de octubre de 2022 que dispone la disminución y/o reestructuración de las siguientes estrategias sanitarias asociadas a la pandemia por Covid-19.

7. Resolución Exenta N°1155 de 20 de diciembre de 2022 que dispone el cierre de la estrategia de aduanas y barreras sanitarias del Aeropuerto Arturo Merino Benítez (AAMB), barrera de pasos fronterizos y cordones sanitarios.

8. Informe Hoja de Vida de la demandante.

9. Certificado Previred con el estado de pago de las cotizaciones previsionales de la actora.

10. Liquidaciones de remuneraciones de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022

11. Finiquito suscrito por ambas partes con fecha 5 de mayo de 2023.

SÉPTIMO. PRUEBA DE OFICIO DEL TRIBUNAL.

Que se decreta como prueba nueva de oficio por el Tribunal, tener a la vista la causa O-1745-2023 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que figura don Luis Exequiel Mondaca Bonilla como demandante, y la causa T-546-2023 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en que figura doña Nicole Andrea Garrido Vásquez como demandante.



OCTAVO. HECHOS ACREDITADOS.

Que, valorada la prueba rendida, conforme y con respeto a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, es posible tener por establecido lo siguiente:

1) Que con fecha 1 de julio de 2020 se suscribió contrato de trabajo entre la actora y la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región Metropolitana.

En dicho contrato la actora se comprometía a realizar las siguientes funciones:

"Monitoreo y registro de signos vitales dos veces al día y según requerimiento, que incluya; control de temperatura, frecuencia respiratoria, saturación de oxígeno, presión arterial, frecuencia cardiaca, y glicemia capilar. Ingresarlos en la hoja diaria de registro y dar aviso en caso de alteraciones.

Realizar idealmente en conjunto con la enfermera; ingreso, evaluación del estado, seguimiento y actualización de datos de los usuarios de la Residencia Sanitaria.

Entregar apoyo en el manejo de urgencia del residente para el traslado en la derivación a un centro asistencial.

Verificar que continúen con sus terapias farmacológicas.

Mantener contacto permanente con los residentes vía telefónica; y realizar visitas de atención de salud en la habitación con todas las medidas de seguridad necesarias según priorización de casos.

Mantener en todo momento una relación respetuosa y trato digno con los residentes.

Mantener registro de cada actividad realizada con el residente según hoja de evolución diaria durante el tiempo de aislamiento.

Valorar las diferentes necesidades de los residentes y priorizar actividades y/o cuidados integrales según alteraciones detectadas durante el aislamiento. (respiración, alimentación, eliminación, movimiento, evitar peligros,



reposo y sueño, vestido/ limpieza, temperatura, seguridad del entorno, comunicación, trabajo, ocio y aprendizaje).

Colaborar con el profesional de enfermería de la residencia y procurar el uso seguro y racionalizado de las EPP durante la atención directa de cada residente".

Se indica en el contrato que "Las actividades descritas (...) se desempeñan dentro del marco establecido por el Decreto N°4, del Ministerio de Salud, promulgado el 05 de febrero de 2020 y publicado en el Diario Oficial el 08 de febrero de 2020, que decreta Alerta Sanitaria y otorga facultades extraordinarias que indica en el territorio de la República de Chile, en la Región Metropolitana, el cual fue modificado mediante Decreto N°6 promulgado el 06 de marzo de 2020 y publicado en el diario Oficial el 07 de marzo de 2020, que otorga las facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-ncov)".

Se agrega que "Los servicios se prestaran en el territorio de la Región Metropolitana específicamente en las comunas designadas en el Decreto, sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar, por causa justificada, la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos han de prestarse, con la sola limitación de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo".

Se sostiene que "El presente contrato tendrá vigencia hasta el 31-07-2020. Se deja constancia que el trabajador inicio sus labores en virtud del presente contrato con fecha 01-07-2020".

Se dispone que la jornada fuera de "La jornada de trabajo será de acuerdo al sistema de turno rotativos de 12 horas diarias, en horario diurno de 08:00-20:00 horas y nocturno de 20:00 a 08:00 horas, seguidos de 48 horas ininterrumpidas de descanso, debiendo registrar su asistencia en el libro de asistencia habilitado por la Seremi de Salud".

Se probó lo anterior mediante el contrato de trabajo que fuese acompañado por ambas partes.



2) Que con fecha 1 de agosto de 2020 se firmó anexo de contrato por el cual se prorroga el contrato anterior indicado a contar el 1 de agosto de 2020 y mientras se encuentre en implementación la estrategia de residencia sanitaria durante la alerta sanitaria.

Se acreditó el punto con el anexo referido debidamente firmado por las partes.

3) Que con fecha 30 de diciembre de 2022 la demandada puso término a la relación laboral mediante carta de despido enviada al domicilio de Gamero N°1541 departamento 1004 comuna de Independencia a contar del 1 de enero de 2023.

En la referida carta de despido se indica como causal la del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, señalándose:

"Los hechos en que se funda la citada causal corresponden a llevar a cabo lo mandado mediante Resolución Exenta N°1487, del 30 de diciembre de 2022, de esta Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región Metropolitana, la cual dispone el cierre de la estrategia sanitaria denominada "Trazabilidad o Trazabilidad Call Center", lo anterior fundado además, en la adaptación de las estrategias asociadas al control de la pandemia por SARS-Cov-2 para el escenario de apertura, instruido por el Ministerio de Salud mediante Ordinario A15/N°4620, sumado al escenario epidemiológico actual de nuestro país, con altas tasas de vacunación, disminución importante en el número de fallecidos y de la ocupación de camas críticas, lo que hace posible adecuar las medidas de prevención, disponiendo de un plan de desescalada fundado en la racionalización y reducción de personal contratado bajo las disposiciones del Código del Trabajo, en lo que respecta a profesionales, administrativos y técnicos que fueron incorporados para llevar a cabo las diversas estrategias y para reforzar el funcionamiento de los diferentes Departamentos y/o Unidades que componen la estructura orgánica de este Servicio".

Se acreditó el punto con la carta acompañada por la parte demandada, la que no fue impugnada ni controvertida.

4) Que con fecha 30 de diciembre de 2022 se dictó Resolución Exenta 1788 por la cual se dispuso el término de contrato de la actora. En dicha resolución se indica que en



concordancia con la Resolución Exenta N°1487 del 30 de diciembre de 2022, se dispuso el cierre de la estrategia sanitaria denominada "Trazabilidad o Trazabilidad Call Center, por lo que se dispuso el término del contrato de la actora a partir del 1 de enero de 2023.

Lo anterior se acredita con la resolución Exenta N°1788 que fuese acompañada.

5) Que con fecha 28 de septiembre de 2022 se dictó un ordinario A/15N°4620 que informe sobre la adaptación de los instrumentos extraordinarios con los que se contaban, atenuando algunas facultades otorgadas y disminuyendo la aplicación de ciertas estrategias sanitarias, por el cual se prorroga la vigencia de la alerta sanitaria por emergencia de salud por el Coronavirus, y a su vez se modifica la facultades otorgadas por el decreto respectivo. Dentro de ello se restringen las facultades de contratación de personal y las de celebrar contratos por trato directo asociado a ciertos montos límites y/o autorizaciones previas, y disminuyéndose, reestructurándose y/o eliminándose algunas estrategias sanitarias: Centro de Registro de Vacunas; fiscalización por uso de mascarillas, pase de movilidad, de aforos; testeo, trazabilidad o trazabilidad call center; programa de control de aislamiento domiciliario; servicio de transporte para el control de aislamiento domiciliario; cuadrilla sanitarias o facilitadores sanitarios; residencias sanitarias; recursos humanos y servicios de estrategia frontera sanitaria.

Se estableció lo anterior mediante el ordinario referido que no fue impugnado ni controvertido.

6) Que se emitió Resolución Exenta N°1155 de 20 de diciembre de 2022 por la cual se dispuso el cierre de la estrategia de aduanas y barreras sanitarias del Aeropuerto de Santiago, barrera de pasos fronterizos y cordones sanitarios, entrando en vigencia a partir del 24 de diciembre de 2022.

Se probó lo anterior mediante la referida resolución exenta que tampoco fue impugnada o controvertida.

7) Que con fecha 5 de mayo de 2023 la actora firmó y ratificó ante notario finiquito, recibiendo la suma de



\$4.205.793 correspondiente a indemnización artículo 23 Ley 21.112 y feriado legal pendiente y proporcional.

Lo anterior se acredita con el finiquito aportado por la demandada.

OCTAVO. EN CUANTO A LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO.

Que el legislador aborda minuciosamente las condiciones que permiten la terminación de contratos laborales, no solo a través de causales específicas, sino también regulando las formalidades necesarias. El artículo 162 del Código Laboral establece que en casos de despido basado en ciertas causales, el empleador debe notificar al trabajador por escrito, detallando las razones y los hechos que sustentan la decisión.

En este sentido, se establece que es esencial que el empleador, en un proceso judicial para justificar un despido, presente la carta de despido que especifique la causal y sus fundamentos, además de comprobar que la notificó correctamente al trabajador. Estas formalidades aseguran tanto la protección de los derechos laborales como el debido proceso, permitiendo al trabajador cuestionar la decisión ante un tribunal si considera que es injusta, indebida o inapropiada.

NOVENO. Que la propia trabajadora reconoce que recibió un correo en donde se acompañaba la carta escrita que expresaba la causal y los hechos en que se funda. Ahora, si bien aquello no puede entenderse como una comunicación en forma personal, y tampoco se aportó prueba que diese cuenta que esta fue comunicada mediante carta certificada, lo cierto es que la demandante conoce el texto de la misma, y por ende pudo debidamente defenderse de aquella, tal como lo hace en estos autos, por lo que considerando que los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de las comunicación no invalidan la terminación del contrato, corresponde hacerse cargo de las alegaciones de fondo de la carta de despido.

DÉCIMO. EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO

Que tal como se observa en la demanda y contestación de la demandada, no es discutida la existencia de la relación laboral desde el 1 de julio de 2020 hasta el 1 de enero de 2023, indicándose que la vigencia de la relación laboral



sería "mientras se encuentre en implementación la estrategia de residencias sanitarias durante la alerta sanitaria".

La trabajadora sostiene que es evidente que su despido se encuentra injustificado debido a que se mantenía vigente al 30 de diciembre de 2022 la implementación de la estrategia de residencias sanitarias durante la alerta sanitaria.

Por su parte el empleador indica en su contestación que se está frente a un contrato por obra o faena, pero agregando que la vigencia del contrato estaba pactada "mientras se encuentre en implementación la Estrategia de Alerta Sanitaria". Esto último es incorrecto o impreciso, pues lo acordado es que el contrato estará vigente mientras se encuentre en implementación **la estrategia de residencias sanitarias durante la alerta sanitaria.**

Ahora bien, a pesar de que la trabajadora afirma que su relación laboral es de carácter indefinido, al examinar detenidamente el contrato y el anexo proporcionado, resulta evidente que la normativa citada establece claramente que la demandante fue contratada en una modalidad especial y excepcional en el marco de las medidas adoptadas para hacer frente a la emergencia sanitaria. Estas medidas, debido a su naturaleza, son fundamentalmente temporales. Por lo tanto, no se puede concluir que el contrato sea indefinido, como la trabajadora sostiene.

UNDÉCIMO. Que determinada la naturaleza del contrato por obra o faena, resulta que de los propias resoluciones exentas aportadas por la demandada, como también del ordinario A/15N°4620, se hace evidente que a raíz de la contingencia sanitaria COVID-19 se implementaron diversas estrategias sanitarias como: Centro de Registro de Vacunas; fiscalización por uso de mascarillas, pase de movilidad, de aforos; testeo, trazabilidad o trazabilidad call center; programa de control de aislamiento domiciliario; servicio de transporte para el control de aislamiento domiciliario; cuadrilla sanitarias o facilitadores sanitarios; residencias sanitarias; recursos humanos y servicios de estrategia frontera sanitaria.

De lo anterior fluye que la carta de despido aportada nada indica sobre la situación referida a residencias



sanitarias, pues se refiere al cierre de la estrategia sanitaria denominada "Trazabilidad o Trazabilidad Call Center", que en ningún caso es lo que se señala en el contrato, independientemente que en transcurso del tiempo se pudo haber destinado a otras funciones a la trabajadora, como ella lo señala y es reconocido por la demandada, pero lo cierto es que la vigencia de su relación laboral estaba supeditada a lo que se indica en el anexo referido, y que es el único que se aportó al juicio, y por ende es esto lo que obligaba a las partes.

DUODÉCIMO. Que en consecuencia, desde un punto de vista formal, los hechos descritos en la carta de despido no guardan ninguna relación con obra o faena que se determinó para la vigencia de la duración de la relación laboral.

Además, el 15 de junio de 2023, se recibió respuesta a un oficio de parte de la abogada jefa de la División Jurídica del Ministerio de Salud. En este oficio se proporciona una respuesta a la consulta sobre cuándo se implementó la estrategia de Residencias Sanitarias. Según la respuesta recibida, en la Región Metropolitana, la estrategia se puso en marcha desde el 27 de marzo de 2020 hasta el 30 de junio de 2020. Durante este período, cinco Residencias iniciales fueron contratadas por Redes Asistenciales, a saber: Hotel Nippon, RQ Tobalaba, RQ Santiago, RQ Santa Magdalena y Hotel Clínico Spa.

Posteriormente, a partir del 24 de junio de 2020, las Seremis asumieron la responsabilidad de ejecutar la implementación y el funcionamiento de los dispositivos de aislamiento durante la extensión de la alerta sanitaria. Se recomendó a las Seremis que mantuvieran la estrategia de aislamiento, ya sea a través de las Residencias Sanitarias o mediante el programa de control de aislamiento domiciliario (PCAD). Sin embargo, en la actualidad, en la Región Metropolitana, solo está en funcionamiento una Residencia, la cual lleva el nombre de "Tremo AB".

En este contexto, resulta evidentemente que el vínculo laboral no estaba atado a una residencia específica. Además, no se ha presentado ninguna evidencia que indique que la estrategia de residencias sanitarias se hubiera concluido



para el momento del despido. Es un hecho de conocimiento público que la alerta sanitaria seguía en vigor debido a las sucesivas extensiones del decreto que otorgaba poderes extraordinarios debido a la situación de emergencia de salud. Asimismo, se desprende del oficio del Ministerio al que se hizo referencia anteriormente que las residencias sanitarias aún estaban en funcionamiento.

En relación a este último punto, la parte demandada argumenta en sus observaciones que la residencia sanitaria vigente en ese momento tenía un propósito diferente al que se contrató originalmente para la demandante. Sin embargo, los documentos presentados en el oficio dejan en claro que en un principio, la estrategia de residencias sanitarias estaba diseñada exclusivamente para personas con estado epidemiológico de COVID-19. No obstante, se menciona también que con el tiempo ha evolucionado para alojar a una variedad más amplia de población, incluyendo casos de viruela del mono o viruela símica. Esto no implica que se limite únicamente a este último propósito, sino que se ha ampliado para abarcar otras situaciones también.

En razón de lo expuesto, por un lado el fundamento fáctico de la carta no guarda relación con la obra o faena por la que se contrató, pero además, incluso de haberlo señalado en la carta de despido, la demandada no probó el cese de la estrategias de residencias sanitarias, sino que, por el contrario, se acreditó que el servicio para el que fue contratada la actora no había cesado al momento de su separación.

DÉCIMO TERCERO. Que frente a lo anterior, debemos observar que la parte demandante en lo principal solicita indemnización sustitutiva de aviso previo, la indemnización especial establecida en el artículo 163 N°3 del Código del Trabajo y lucro cesante; y en subsidio, en el evento que se indique que la indemnización especial no es procedente, solicita la indemnización de años de servicios con un recargo del 50% más la indemnización de aviso previo.

Por lo tanto, en lo que respecta a las indemnizaciones pertinentes, al considerar que el despido de la trabajadora carece de justificación, es necesario destacar que el



contenido del artículo 163, inciso tercero, del Código del Trabajo no es aplicable en este escenario, ya que el ejercicio de esta opción (que involucra el pago por parte del empleador y su aceptación por parte del trabajador) entra en conflicto con la acción presentada en esta instancia. En otras palabras, el caso que nos ocupa excluye la situación contemplada en dicho artículo. En consecuencia, como se detallará en la parte resolutive, se procederá a ordenar el desembolso de las indemnizaciones establecidas en el artículo 163, incisos primero, segundo y cuarto, en relación con el artículo 168, letra b), todos ellos del Código del Trabajo. No obstante, cabe destacar que en el finiquito presentado se efectuó el pago correspondiente a la indemnización aludida en el artículo 163, inciso tercero, identificada como "indemnización artículo 23 Ley 21.122". Por consiguiente, es adecuado deducir dicho importe, tal como se indicará en la sección resolutive.

En virtud de lo expuesto, de manera subsecuente, la reclamación por lucro cesante resulta improcedente, dado que forma parte de la solicitud principal que ha sido desestimada, y esto concuerda con lo establecido en el artículo 176 del Código del Trabajo.

DÉCIMO CUARTO. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Que tal como se probó la actora tiene un sistema de turnos rotativos de 12 horas diarias, en horario diurno de 08:00–20:00 horas y nocturno de 20:00 a 08:00 horas, seguidos de 48 horas ininterrumpidas de descanso.

En cuanto al turno de 24 horas realizado el 1 de julio de 2020 por el que se demanda \$75.517, del registro de asistencia figura que efectivamente ese día realizó un turno de 24 horas indicándose como observación "turno extra por Massiel". Notándose también que el día anterior, 30 de junio de 2020 había realizado turno, de acuerdo al registro exhibido por la demandada. En total en el mes de julio de acuerdo al registro de asistencia figura que realizó 8 y que no realizó turno el 24 de julio, pero el día 11 realizó un turno por cambio por otra funcionaria.

Por otro lado, de la liquidación de remuneraciones de dicho mes, que no fue impugnada ni controvertida, figura que



solo se pagó su sueldo base, lo que se confirma con el certificado de cotizaciones, por lo que es efectivo que no se pagó dicho turno en su remuneración de julio, y la parte demandada nada indico sobre ello en su contestación, tampoco exhibió las liquidaciones de remuneraciones de los meses siguiente y no concurrió absolver posiciones, por lo que teniendo presente los apercibimientos legales se ordenará el pago de dicha prestación, como se indicará en lo resolutive de la sentencia, no pudiéndose entender del finiquito aportado que esta prestación está dentro de las pagadas en dicho instrumento, al tenor de la forma en que se encuentra redactado.

DÉCIMO QUINTO. FERIADOS.

Que se demanda indemnización por feriado legal por 20 días, refiriendo la trabajadora que quedaron 20 días pendientes.

Del finiquito aportado se indica que existen 20 días de feriado pendiente, lo que aparece pagado en el finiquito, por lo que se rechazará dicha solicitud.

DÉCIMO SEXTO. DESCUENTO IMPROCEDENTE.

Que se solicita devolución por concepto de descuento impropio realizado en noviembre de 2021 por \$100.690 en su remuneración.

En su demanda nada indica la parte demandada y tampoco exhibió la liquidación de remuneración de ese mes, por lo que teniendo presente los apercibimientos legales de los artículos 453 N°1 inciso 7°, N°5 y 454 N°3, se tendrá por acreditado que se realizó tal descuento en su remuneración en el mes de noviembre de 2021, y no habiendo aportado prueba que diese cuenta alguna justificación para ello, se ordenará su restitución como se indicará en lo resolutive de la sentencia, pues tampoco se puede sostener que a través del finiquito se haya devuelto dicho concepto.

DÉCIMO SÉPTIMO. Que los demás medios de prueba allegados al proceso, que no han sido expresamente referidos, y demás alegaciones, en nada alteran lo concluido en los motivos precedentes.



DÉCIMO OCTAVO. COSTAS. Que cada parte soportará sus costas por estimar que la demandada tuvo motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 41 y siguientes, 63, 73, 162, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; artículo 10 del Código Sanitario, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, interpuesta por doña **María Paz Morales Mella** en contra de su ex empleadora **Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región Metropolitana - Subsecretaría de Salud Pública** condenando al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones por el despido injustificado realizado el 30 de diciembre de 2022.

a) \$1.510.340 indemnización sustitutiva aviso previo.

b) \$4.531.020 indemnización por años de servicio a lo que se le deberá descontar lo pagado en finiquito firmado y suscrito el 5 de mayo de 2023 por indemnización del artículo 163 inciso 3° del Código del Trabajo, esto es, \$3.020.700.-

c) \$2.265.510 recargo legal en conformidad al artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

d) \$75.517 turno adeudado de 1 de julio de 2020.

e) \$100.690 descuento improcedente realizado en remuneración de noviembre de 2021.

II.- Que las sumas antes mencionadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 del Código del Trabajo.

III.- Que en todo lo demás se rechaza la demanda.

IV.- Que cada parte soportará sus costas de acuerdo con lo indicado en el motivo final de la sentencia.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : O-1733-2023

RUC : 23-4-0466915-K



LXYEXHYHKRX

Dictada por don **Daniel Alejandro Ricardi Mac-Evoy**, Juez
Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de
Santiago.



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>